

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**ESTILOS DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PRIVADAS DE LA RED 02, UGEL 06 EN EL DISTRITO DE SANTA
ANITA - 2012**

**PARA OBTENER GRADO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORAS:

**Br. TANIA MARCOS PICÓN
Br. YESENIA VARGAS DE LA CRUZ**

**ASESOR
Mgtr. LUIS ENRIQUE CLAROS DIANDERAS**

**LIMA – PERÚ
2013**

DEDICATORIA

A mi padre, Manuel, por ser fuente de inspiración.

Yesenia.

A mis padres por su apoyo y amor incondicional.

Tania.

AGRADECIMIENTOS

Al Dr. César Acuña Peralta, Rector fundador de la UCV, por brindarnos la oportunidad de realizar estudios de postgrado.

Al Mgtr. Luis Enrique Claros Dianderas por su apoyo, paciencia, dedicación y orientaciones oportunas en la elaboración de esta investigación.

A los directores de las Instituciones Educativas Privadas del distrito de Santa Anita, que nos permitieron la aplicación de los instrumentos de investigación.

Al personal docente y administrativo que nos permitieron conocerlos y compartir sus experiencias laborales en las instituciones educativas en las que laboran.

Las autoras.

PRESENTACIÓN

Señor Presidente del Jurado.

Señores miembros del jurado calificador:

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo se pone a vuestra consideración la investigación titulada “Estilos de liderazgo del director y clima organizacional en las instituciones educativas privadas, Red 02, UGEL O6, en el distrito de Santa Anita - 2012”, con el propósito de optar el grado de Magister en Administración de la Educación.

El interés por investigar el liderazgo y el clima organizacional ha crecido rápidamente durante los últimos años, particularmente al interior de las instituciones educativas, por cuanto, el tipo de relaciones que se advierten entre los diferentes niveles de la organización no pueden ser calificados de óptimos, sino, más bien, con ciertos rasgos de conflictividad. Tal situación, no sólo constituyó un interés sobre tal problemática, sino la necesidad de efectuar un estudio que nos permitiese tener, a través de los resultados, una visión más objetiva, sistemática y metódica de tales comportamientos; en el ánimo de motivar los cambios requeridos. En otras palabras, tener la certidumbre sobre la necesidad de un nuevo estilo de liderazgo capaz de manejar adecuadamente las relaciones humanas y que pueda inducir en los integrantes de la institución los comportamientos y desempeños deseados para el cumplimiento de su misión.

Señores Miembros del Jurado:

Esperamos que esta investigación efectuada a la luz de los protocolos señalados por la universidad, merezca vuestra aprobación.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas.	viii
Resumen	ix
Abstract -	x
Introducción	xi
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	
1.1. Planteamiento del problema.	14
1.2. Formulación del problema.	16
1.2.1. Problema general.	16
1.2.2. Problemas específicos.	16
1.3. Justificación.	16
1.4. Limitaciones.	17
1.5. Antecedentes.	17
1.5.1 Internacionales.	17
1.5.2 Nacionales.	18
1.6. Objetivos.	20
1.6.1. General.	20
1.6.2. Específico.	20
II. MARCO TEÓRICO	
2. BASES TEÓRICAS.	22
2.1. Liderazgo del director.	22
2.1.1. Definición de algunos autores.	22
2.1.2. Importancia del liderazgo para el éxito de las organizaciones.	23
2.1.3. Funciones del líder.	25
2.1.4. Factores que influyen en la eficacia del liderazgo.	27
2.1.5. Dimensiones de Liderazgo.	28

2.2. Clima organizacional.	31
2.2.1. Definición de Clima Organizacional.	31
2.2.2. Teoría de clima organizacional de Rensis Likert.	33
2.2.3. Dimensiones del clima organizacional.	37
1) Comunicación.	38
1.1. Organizaciones como sistema de comunicación.	39
1.2. Comunicación Organizacional.	40
2) Motivación.	43
2.1. Tipos de Motivación.	44
2.2. Factores de la Motivación.	45
3) Relaciones interpersonales.	46
3.1. Teoría de las Relaciones Humanas.	46
III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Hipótesis.	50
3.1.1. Hipótesis general.	50
3.1.2. Hipótesis específicas.	50
3.2. Variables.	51
3.2.1. Definición conceptual.	51
3.2.2. Definición operacional.	52
3.3. Metodología.	52
3.3.1. Tipo de estudio.	52
3.3.2. Diseño de estudio.	53
3.4. Población y muestra.	53
3.5. Métodos de investigación.	54
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	54
3.7. Métodos de análisis de datos.	56
IV. RESULTADOS	
4.1. Resultados.	58
4.2. Prueba de hipótesis.	61
4.2.1 Hipótesis general.	61
4.2.2. Hipótesis específica.	62

4.3. Discusión.	68
CONCLUSIONES.	71
SUGERENCIAS.	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	73
ANEXOS.	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Estilos de liderazgo del director y clima organizacional.	58
Tabla 02: Estilos de liderazgo del director.	59
Tabla 03: Liderazgo autócrata – clima organizacional.	62
Tabla 04: Liderazgo participativo – clima organizacional.	64
Tabla 05: Liderazgo liberal – clima organizacional.	66

RESUMEN

La presente investigación tuvo por finalidad determinar la asociación que existe entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional en las instituciones educativas privadas de la Red Educativa 02 en el Distrito de Santa Anita UGEL O6 – 2012, a fin de asumir, en base a proposiciones o inferencias validadas por el presente estudio, las recomendaciones pertinentes que permitan mejorar la situación motivo de la investigación.

La metodología empleada ha sido el método cuantitativo y en concomitancia con él se ha utilizado los instrumentos de encuestas con su correspondiente tratamiento estadístico. El diseño de la investigación es descriptiva correlacional. La población de estudio estuvo representada por 96 docentes y 25 personal administrativo de las instituciones educativas privadas de la Red Educativa 02 en el Distrito de Santa Anita UGEL O6 -2012.

Entre los resultados más importantes obtenidos en la elaboración de este trabajo se ha podido determinar que existe asociación entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional.

Palabras claves: Clima organizacional, liderazgo del director, docentes, personal administrativo.

ABSTRACT

The problem of the present research was to find the relationship between the leadership of the director and the organizational environment in educational private institutions of the 02 educational network in the District of Santa Anita UGEL 06-2012, in order to assume, on the basis of propositions or inferences validated by this study, the relevant recommendations which improve the situation because of the investigation.

The methodology used is the quantitative method in conjunction with the instruments of surveys with its relevant statistical treatment has been used. The design of the research is descriptive correlational study. The sample was represented by all the teaching staff and administration of educational institutions deprived of the 02 educational network in the District of Santa Anita UGEL 06-2012.

Among the most important results obtained in this study it has determined that there is a significant relationship between the leadership of the director of the organizational climate.

Key words: Organizational climate, leadership, communication, interpersonal relations.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de Investigación, tiene como título: “Estilos de Liderazgo del director y clima organizacional en las instituciones educativas privadas, Red 02, UGEL O6, en el distrito de Santa Anita - 2012”, el mismo que tiene como finalidad determinar la asociación habida entre el liderazgo del director y el clima organizacional en las Instituciones Educativas Privadas del distrito de Santa Anita.

A continuación, detallaremos el desarrollo de nuestra investigación cuantitativa en su totalidad, esperando que sirva como base a futuras investigaciones. El trabajo se organiza en cinco capítulos, de la siguiente manera:

El capítulo I relacionado al “Problema de investigación”, comprende el Planteamiento de la Investigación, donde se consigna el diagnóstico y el control del pronóstico, para resaltar el problema en estudio; formulación del problema, justificación, limitación, antecedentes, también se describe y explica los estudios realizados que se relacionan directa e indirectamente con nuestra investigación; y objetivos, que es el propósito de la investigación.

El capítulo II relacionado al “Marco Teórico”, que define temas como: liderazgo del director y sus dimensiones; entendiéndose como liderazgo el desarrollo de un sistema completo de capacidades, habilidades y de expectativas que permite identificar y estimular al máximo a los miembros de una organización para el logro de los objetivos institucionales y personales; así mismo, describimos el clima organizacional y sus dimensiones; entendida ésta, como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social.

El capítulo III relacionado al “Marco Metodológico”, se ha planteado como hipótesis que el “Liderazgo del director se asocia con el clima organizacional”; siendo en este caso las variables a asociar: el liderazgo y clima organizacional.

En cuanto a la metodología utilizada ha sido de carácter cuantitativo - descriptivo; y se trabajó como muestra la equivalente a la población total de los 121 trabajadores, utilizándose como técnicas e instrumentos de recolección la encuesta en su versión de cuestionario.

El capítulo IV, contiene los “Resultados”, comprende la descripción y discusión de los mismos, donde se detalla el proceso de contraste de hipótesis.

Por último, se mencionan las conclusiones y sugerencias del trabajo de investigación. Terminando con el detalle de las referencias bibliográficas y los anexos, en donde se muestra la matriz de consistencia, la operacionalización de variables, los instrumentos, los documentos de validación de instrumentos que fueron necesarios y las técnicas estadísticas de análisis de datos.

Esperamos que la investigación que estamos presentando se ajuste a los requisitos que la Universidad Cesar Vallejo ha señalado en el protocolo correspondiente, y que sus resultados constituyan un aporte a esta problemática tan persistente en el sector educativo.